Tribunal canadien des droits de la personne

2010-2011

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Robert Douglas Nicholson
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Message de la présidente i

Section I **Survol** 1

Raison d'être et responsabilités 1
Résultat stratégique 4
Architecture des activités de programmes 4
Sommaire – Planification 5
Contribution des priorités au résultat stratégique 6
Analyse des risques 7
Profil des dépenses 8
Postes votés et législatifs 9

Section II **Analyse des activités de programme par résultat stratégique** 11

Résultat stratégique 11
Activité de programme : Audition des plaintes devant le Tribunal 11
Activité de programme : Services internes 14

Section III **Renseignements supplémentaires** 17

Principales données financières 17
Liste des tableaux supplémentaires 17
Autres sujets d'intérêt 17

Message de la présidente

Les Canadiens ont construit une société diversifiée et sont fiers des progrès qu'ils ont accomplis pour ériger en normes culturelles les idéaux d'égalité et d'intégration. Pourtant, la véritable égalité demeure un objectif permanent et souvent insaisissable. Le Tribunal canadien des droits de la personne fait partie intégrante de l'infrastructure du gouvernement fédéral créée pour atteindre cet objectif.

Le Tribunal canadien des droits de la personne est l'organisme administratif qui instruit les plaintes pour discrimination dans la sphère des organismes sous réglementation fédérale. Il entend les plaignants et les intimés de même que les tierces parties intéressées, y compris la Commission canadienne des droits de la personne. Dans le cadre d'audiences publiques, équitables et transparentes, le Tribunal évalue la preuve et statue sur les plaintes pour discrimination. Ses décisions informent les parties – et les Canadiens – concernant le droit applicable aux faits particuliers soulevés dans les plaintes. En garantissant des audiences publiques, équitables et transparentes et en prononçant des jugements justes et rationnels sur les plaintes individuelles pour discrimination, le Tribunal contribue à instaurer l'égalité dans la vie quotidienne des Canadiens. Par conséquent, en rendant des décisions pratiques et exécutoires, le Tribunal concrétise ces idéaux élevés.

Pour le Tribunal, un nouveau cycle de planification offre invariablement la possibilité sans cesse renouvelée de rechercher des améliorations et des perfectionnements de la procédure dans tous les aspects de sa gestion et de ses activités, et l'exercice 2010-2011 ne fait pas exception. Les pages qui suivent font état de nos plans pour offrir une valeur optimale à la population canadienne grâce à des améliorations permanentes de nombreux aspects de notre administration. En ma qualité de nouvelle présidente du Tribunal, je continuerai à explorer des façons novatrices d'offrir une procédure efficace et efficiente permettant aux parties d'avoir accès à la justice de façon opportune, à mesure que nous progresserons vers la création d'une société idéale fondée sur la diversité, l'égalité et l'équité.

Shirish P. Chotalia, Q.C. LL.M.

Section I Survol

Raison d'être et responsabilités

Raison d'être

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne et détermine si les activités litigieuses contreviennent ou non à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). L'objectif visé par la Loi est de prévenir la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal statue également sur des affaires soumises en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) et, en vertu de l'article 11 de la LCDP, sur les allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

Rôle et responsabilités

En instruisant les plaintes déposées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Tribunal canadien des droits de la personne se penche sur des questions ayant trait à l'emploi ou à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement. La LCDP définit comme une infraction tout acte de discrimination contre une personne ou un groupe de personnes fondé sur l'un des motifs suivants :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris l'équité salariale, le harcèlement – quel que soit le motif –, la grossesse et la naissance d'un enfant);
- l'état matrimonial;
- la situation de famille;
- l'orientation sexuelle;
- la déficience (intellectuelle ou physique, y compris le défigurement et toute dépendance passée, actuelle ou perçue à l'alcool ou à une drogue);
- l'état de personne graciée.

La compétence du Tribunal s'étend aux questions qui relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada, y compris celles qui touchent les ministères et organismes fédéraux ainsi que les banques, les transporteurs aériens et les autres employeurs et fournisseurs de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement qui sont soumis à la réglementation fédérale. Le Tribunal tient des audiences publiques dans le but d'instruire les plaintes de discrimination. En fonction du droit et des éléments de preuve (souvent contradictoires et complexes), il détermine s'il y a bel et bien eu discrimination. Le cas échéant, il décide des mesures de redressement qui s'imposent afin d'indemniser la victime et des correctifs à apporter aux politiques afin d'éviter que de nouveaux actes discriminatoires soient commis.

La plupart des actes discriminatoires sur lesquels se penche le Tribunal ne sont pas des actes malveillants. De nombreux conflits découlent de pratiques de longue date, de préoccupations légitimes de l'employeur ou d'interprétations contradictoires des lois et de la jurisprudence. Le rôle du Tribunal consiste à cerner les positions des parties et à établir des règles justes et pertinentes pour régler le différend.

Le Tribunal n'instruit que les plaintes en vertu de la LCDP dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne, habituellement après que cette dernière a mené une enquête approfondie. La Commission règle la plupart des différends sans l'intervention du Tribunal. En règle générale, les renvois au Tribunal comportent des points de droit complexes, soulèvent de nouvelles questions liées aux droits de la personne, portent sur des aspects inexplorés de la discrimination ou concernent des plaintes à multiples facettes qui doivent être entendues sous serment, surtout dans les cas où la preuve est contradictoire et où il faut juger de la crédibilité des témoins.

Le Tribunal n'a pas pour vocation de promouvoir la LCDP. Ce rôle incombe à la Commission. Le mandat dont il est investi par la Loi consiste à appliquer cette dernière en se fondant uniquement sur la preuve présentée et la jurisprudence. Si les allégations ne sont pas corroborées par des éléments de preuve, le Tribunal doit rejeter la plainte.

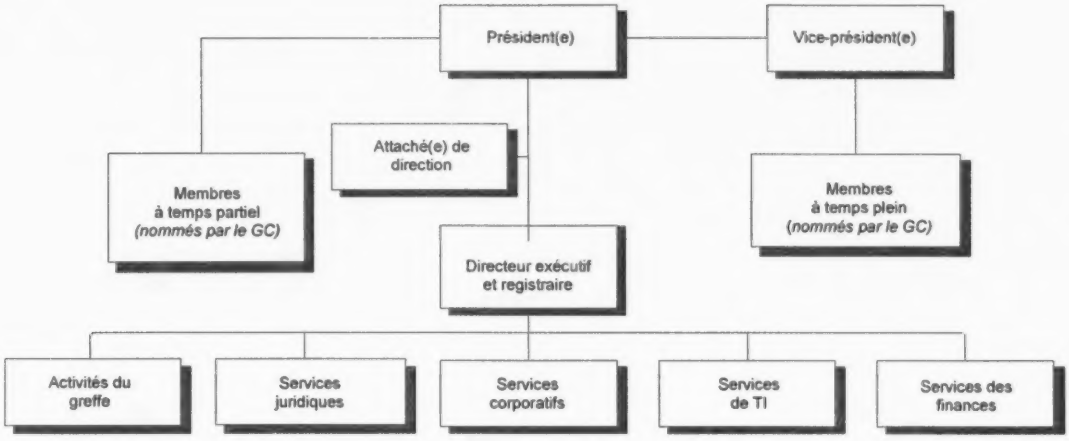
Le Tribunal relève du Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Justice.

Le Tribunal ne participe à aucune initiative à l'appui du Plan d'action économique du Canada.

Structure organisationnelle

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme permanent de petite taille comprenant un président et un vice-président à temps plein, et un nombre maximum de 13 membres à temps plein ou partiel (voir l'organigramme). En vertu de la loi habilitante, le président et le vice-président doivent être membres du barreau depuis plus de dix ans.

Organigramme du Tribunal



Membres

Pour être nommés par le gouverneur en conseil (GC), les membres du Tribunal doivent avoir de l'expérience et des compétences dans le domaine des droits de la personne et être sensibilisés à la question. Tout au long de leur mandat d'un maximum de cinq ans pour les membres à temps plein ou partiel et de sept ans pour le président et le vice-président, ils bénéficient de séances de formation et d'information sur des sujets comme les techniques de rédaction des décisions, la preuve et la procédure, et l'analyse approfondie des problèmes relatifs aux droits de la personne.

Activités du greffe

Le greffe assume la responsabilité administrative du Tribunal. Il planifie et organise les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et fournit le soutien administratif. Il est également responsable des ressources de fonctionnement allouées au Tribunal par le Parlement.

Services internes

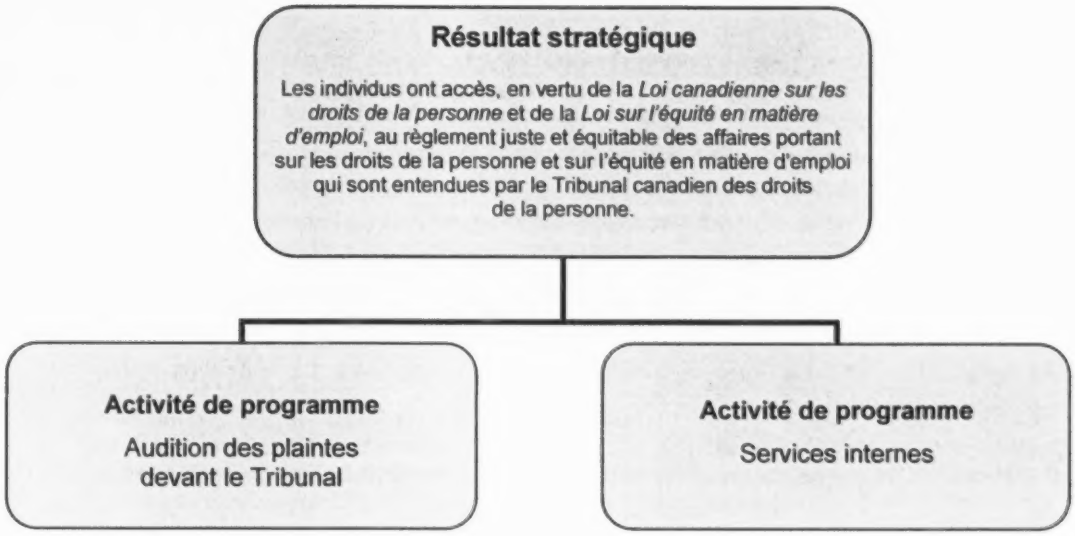
Les Services internes représentent les activités et les ressources répondant aux besoins du programme de fonctionnement du Tribunal et à ses autres obligations organisationnelles. Il s'agit notamment des ressources ministérielles, juridiques, financières et humaines ainsi que des services de gestion de l'information et de technologie de l'information. Les services en matière de ressources humaines sont assurés sous le régime d'une entente contractuelle avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Résultat stratégique

Le Tribunal s'efforce d'atteindre le résultat stratégique suivant :

Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Architecture des activités de programmes



Sommaire – Planification

Ressources financières (en millions de dollars)

2010-2011	2011-2012	2012-2013
4,5	4,5	4,5

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

2010-2011	2011-2012	2012-2013
26	26	26

Tableau récapitulatif (en millions de dollars)

Résultat stratégique :

Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Indicateur de rendement	**Objectif**
Décisions et jugements du Tribunal	Rendre une décision dans les quatre mois suivant la fin de l'audience dans 80 p. 100 des cas

Activité de programme[1]	**Prévision de dépenses 2009-2010**	**Dépenses prévues**			**Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada**
		2010-2011	**2011-2012**	**2012-2013**	
Audition des plaintes devant le Tribunal	2,5	2,6	2,6	2,6	Affaires sociales Le programme unique du Tribunal, qui consiste à instruire les plaintes pour discrimination en conformité avec la LCDP, concourt au résultat visé par le gouvernement du Canada au chapitre des affaires sociales, qui est de créer une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'intégration sociale.
Services internes	1,9	1,9	1,9	1,9	
Total des dépenses prévues		4,5	4,5	4,5	

[1] Pour la description des activités de programme, veuillez vous reporter au *Budget principal des dépenses*, accessible en ligne à l'adresse www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/index-fra.asp.

Contribution des priorités au résultat stratégique

Compte tenu de son résultat stratégique unique, de son activité de programme unique et du contexte assez stable où il exerce ses activités, les priorités du Tribunal demeurent relativement les mêmes d'une année à l'autre. Dans le cadre des efforts permanents déployés par le Tribunal pour offrir aux Canadiens une procédure d'instruction juste et équitable en vue de l'arbitrage des différends en matière de droits de la personne et d'équité en matière d'emploi, les membres du Tribunal rendront des décisions éclairées et, le cas échéant, imposeront les mesures de redressement appropriées afin d'indemniser les victimes de discrimination. Au besoin, les décisions du Tribunal fourniront également une orientation et des lignes directrices aux employeurs et aux fournisseurs de services en vue de l'élaboration de politiques et de pratiques cohérentes en matière de droits de la personne. Outre son activité habituelle, qui consiste à tenir des audiences, le Tribunal envisage de poursuivre les priorités résumées dans le tableau ci-après. (Comme les activités du Tribunal se rattachent à son résultat stratégique unique, le tableau n'indique que les liens menant aux activités de programme.)

Priorité opérationnelle	Type	Liens avec les activités de programme	Description
Amélioration continue du programme	En cours	Audition des plaintes devant le Tribunal	Le Tribunal continuera de s'employer à accroître l'efficacité de l'instruction des plaintes pour répondre de manière optimale aux exigences de célérité stipulées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

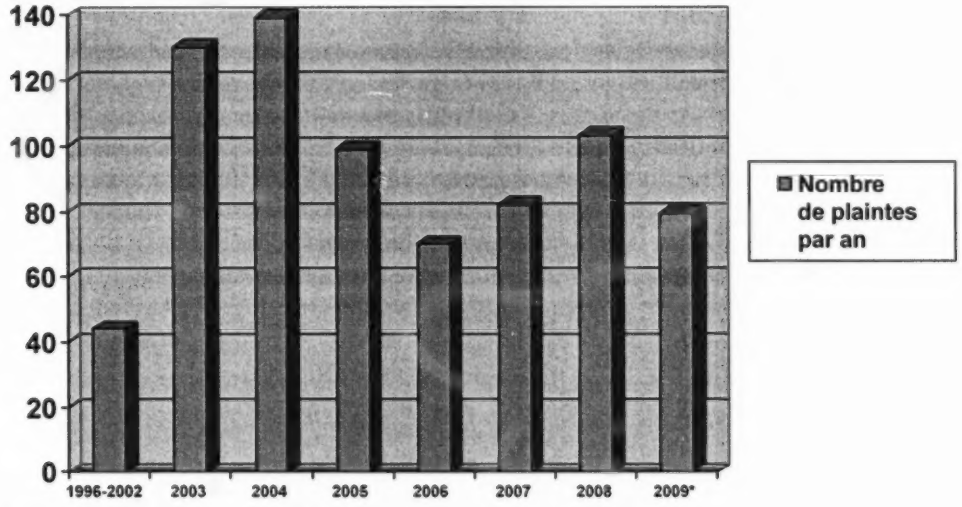
Priorités de gestion	Type	Liens avec les activités de programme	Description
Meilleure capacité de gestion à l'échelle de l'organisation	En cours	Audition des plaintes devant le Tribunal Services internes	Le Tribunal continuera de rechercher, d'élaborer et de mettre en œuvre des mécanismes d'efficacité organisationnelle et administrative propres à appuyer et à favoriser une procédure d'instruction des plaintes efficiente et rapide, comme l'exige la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
Meilleure capacité de gestion de l'information et de la technologie de l'information	Nouveau	Audition des plaintes devant le Tribunal Services internes	Le Tribunal continuera de rechercher, d'élaborer et de mettre en œuvre des mécanismes d'efficacité axés sur la technologie propres à appuyer une procédure d'instruction rapide et efficace des plaintes.

Analyse des risques

Les organismes de petite taille comme le Tribunal s'efforcent habituellement de suivre les organismes similaires de plus grande envergure dans la mise en œuvre des initiatives de modernisation pangouvernementales. Parmi les initiatives qui ont considérablement drainé les ressources du Tribunal, mentionnons les efforts permanents pour renforcer la capacité de gestion de l'information, renforcer la sécurité de la technologie de l'information, mettre en œuvre la vérification interne et élaborer des mesures pour renforcer la gestion de l'organisation dans le contexte du renouvellement de la fonction publique.

Le caractère imprévisible de sa charge de travail constitue une autre source d'incertitude pour les activités du Tribunal. Comme l'illustre le graphique à barres présenté ci-dessous, la Commission canadienne des droits de la personne a renvoyé en moyenne 44 plaintes par an entre 1996 et 2002. Le nombre de renvois a augmenté de façon spectaculaire en 2003 et 2004 et, malgré une stabilisation relative en 2005 et 2006, la tendance à la hausse a repris en 2008, avec l'ouverture de 103 nouveaux dossiers. Le nombre total de plaintes renvoyées en 2009 était de 80, en date du 16 décembre 2009.

Nombre de plaintes par an (de 1996 à 2009)



* Le nombre de plaintes en 2009 a été établi le 16 décembre 2009.

Un autre facteur susceptible d'avoir une incidence sur les activités du Tribunal au cours de l'exercice à venir serait la nomination de nouveaux membres, car un retard dans la dotation des postes vacants pourrait créer un arriéré de dossiers et accroître le temps requis pour rendre une décision. Malgré des ressources extrêmement limitées, le Tribunal envisage de continuer à relever ces défis au cours des trois prochains exercices en ayant recours à une batterie de stratégies opérationnelles et organisationnelles. Pour assurer la continuité de son expertise interne afin de maîtriser le risque inhérent à la charge de travail, le Tribunal met l'accent sur le maintien à l'effectif des ressources humaines, le transfert de connaissances et la planification de la relève.

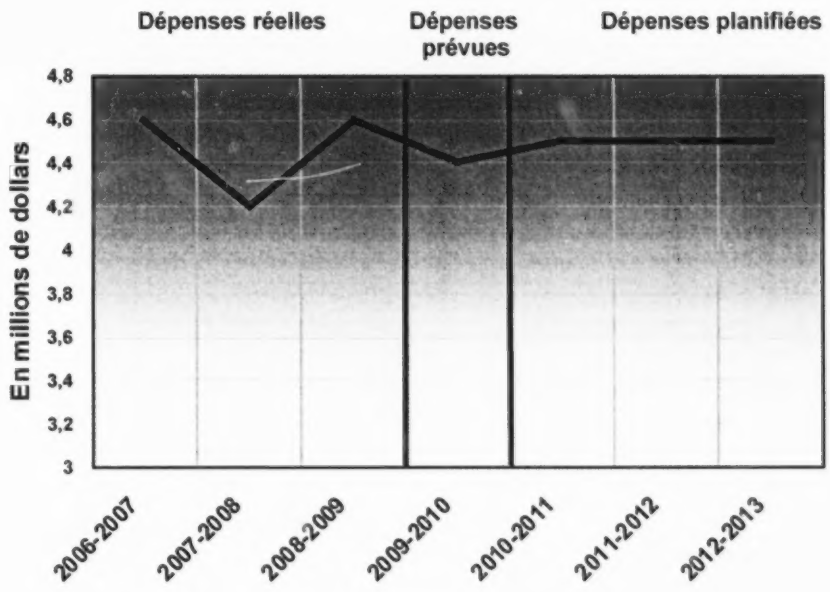
Le Tribunal continuera aussi à adopter de nouvelles technologies et à établir des partenariats interministériels pour faire en sorte que ses obligations horizontales qui drainent considérablement ses ressources ne limitent pas sa capacité de mener à bien son mandat.

Profil des dépenses

Financement

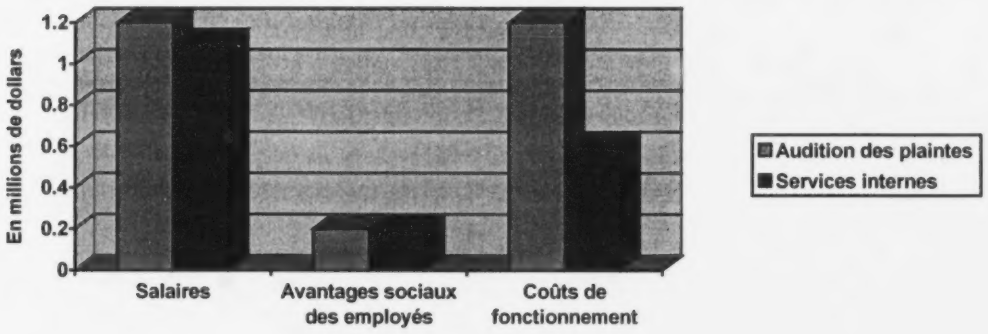
Le Tribunal est financé grâce aux crédits parlementaires accordés pour les dépenses de programme se rattachant aux audiences et aux dépenses d'administration et de fonctionnement. Les principaux niveaux de référence ne suffisent pas habituellement à couvrir les coûts liés aux causes nécessitant une audience extrêmement longue, comme celles qui portent sur des allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent, dans un même établissement, des fonctions équivalentes (les affaires d'équité salariale). En pareil cas, des demandes de fonds additionnels sont présentées au besoin au Conseil du Trésor.

Tendance des dépenses



Les tendances en matière de dépenses sont demeurées relativement constantes au fil des années. Les montants indiqués dans le présent rapport ne comprennent pas les services fournis à titre gracieux par d'autres ministères et organismes gouvernementaux – environ 1,2 million de dollars par an pour les locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et pour les paiements du gouvernement au titre des régimes d'assurance des employés assumés par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Au moment de la préparation du présent rapport, on prévoyait que le montant du crédit annuel de 2009-2010 serait épuisé. La majorité des dépenses est consacrée aux salaires et avantages sociaux, à la conduite des audiences et au fonctionnement des services internes qui fournissent l'infrastructure d'appui au programme unique du Tribunal.

Dépenses prévues par activité de programme en 2010-2011



Postes votés et législatifs

(en millions de dollars)

Poste voté ou législatif (L)	Libellé tronqué du poste voté ou législatif	2009-2010 Budget principal des dépenses	2010-2011 Budget principal des dépenses
15	Dépenses du programme	4,0	4,1
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	0,4	0,4
	TOTAL	4,4	4,5

Section II Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique

Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Le Tribunal atteint ce résultat stratégique et ces résultats au profit des Canadiens en menant sa principale activité de programme, à savoir l'audition des plaintes dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne, et l'activité de programme de ses Services internes.

Activité de programme : Audition des plaintes devant le Tribunal

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en millions de dollars)					
2010-2011		2011-2012		2012-2013	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
13	2,6	13	2,6	13	2,6

Résultats attendus de l'activité de programme	Indicateurs de rendement	Objectifs
• Interprétation claire et équitable de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* • Accès à une procédure d'adjudication efficiente, juste et équitable pour tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal • Établissement de précédents juridiques rationnels à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services et des Canadiens	• Ouverture de la procédure d'instruction en temps opportun • Nombre de contrôles judiciaires (décisions annulées ou confirmées) • Pourcentage des dossiers introduits dans les délais • Pourcentage des dossiers clos dans les délais	• Débuter la procédure d'instruction dans les 10 jours suivant le renvoi, dans 90 p. 100 des cas • Faire en sorte que la majorité des décisions ne soient pas contestées en justice ou qu'elles soient confirmées en cas de contestation • Débuter les audiences dans les six mois suivant la réception ou le renvoi d'une plainte, dans 70 p. 100 des cas • Terminer l'instruction de la plainte dans les 12 mois suivant le renvoi, dans 70 p. 100 des cas

Sommaire de l'activité de programme

Le Tribunal instruit les plaintes de discrimination afin de déterminer, à l'issue d'une audience devant ses membres, si des pratiques particulières contreviennent ou non à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les membres du Tribunal tiennent aussi des audiences au sujet de demandes renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne et de demandes émanant d'employeurs. En pareil cas, le Tribunal se prononce sur des décisions ou des lignes directrices émanant de la Commission, en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Faits saillants de la planification

Pour atteindre le résultat prévu, le Tribunal envisage d'axer son activité sur la priorité suivante :

Amélioration continue du programme

Activité prévue	Résultat et calendrier
Surveiller l'initiative de gestion des cas du Tribunal pour déterminer son efficacité et son efficience.	Adoption, d'ici mars 2011, de mesures évaluant avec pertinence l'opportunité, l'efficacité et l'efficience de la procédure d'instruction du Tribunal.

Les plaintes au titre des droits de la personne soulèvent des questions très sérieuses qui touchent directement la société canadienne et peuvent avoir des répercussions sur le gagne-pain et les principales activités commerciales des personnes qui comparaissent devant le Tribunal. Par conséquent, le Tribunal s'efforce d'entreprendre l'instruction des plaintes dans les six mois de leur renvoi par la Commission et de la clore dans un délai de 12 mois. Toutefois, nombre d'affaires ayant trait aux droits de la personne dont est saisi le Tribunal soulèvent des points de fait ou de droit d'une complexité et d'une importance telles qu'il n'est ni possible ni souhaitable d'accélérer la procédure d'audience. En outre, les plaintes sont parfois issues de milieux où les difficultés logistiques freinent la procédure, comme les collectivités isolées du Nord, et où les pressions inhérentes à une procédure accélérée posent un défi particulier. Bien que les audiences se déroulent de manière plus efficiente depuis l'introduction de la gestion des cas en 2005, le Tribunal reconnaît que les parties ont parfois besoin de plus de temps et de l'intervention supplémentaire de l'un de ses membres afin non seulement de se rendre à l'audience, mais également de faire en sorte que l'audience ne s'éternise pas.

Le Tribunal continuera d'examiner et de surveiller les procédures de gestion des cas afin d'en optimiser l'efficacité et l'efficience. Il introduira également davantage de souplesse dans la procédure pour aider les parties à régler la plainte ou à parvenir à l'audience dans les meilleurs délais – par exemple, en permettant l'intervention précoce de l'un de ses membres dans les cas où il est évident que la médiation pourrait être utile aux parties. Le Tribunal explorera aussi la possibilité de mettre en œuvre des pratiques exemplaires adoptées par d'autres instances, notamment le recours pertinent à des déclarations de témoins et à des déclarations sous serment par écrit déposées à l'audience, pour remplacer les éléments de preuve présentés en personne devant le Tribunal.

Avantages pour les Canadiens

En tant que gardien d'un rouage essentiel de l'appareil canadien de protection des droits de la personne, le Tribunal est avantageux pour les Canadiens, dans la mesure où il contribue à la cohésion sociale et à la qualité des rapports sociaux. En offrant une tribune où les plaintes au titre des droits de la personne peuvent être examinées de manière approfondie et résolues, et en articulant ses conclusions et ses observations sur des questions de discrimination importantes sous la forme de décisions officielles, le Tribunal donne vie aux principes inscrits dans la législation fédérale sur les droits de la personne. Le résultat du programme du Tribunal est que les plaignants peuvent faire connaître leurs griefs et obtenir une décision dans une enceinte respectueuse et impartiale. À terme, les décisions du Tribunal créent une jurisprudence éclairante à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services et de la population canadienne en général.

Si le Tribunal (de même que les organismes qui l'ont précédé) fait partie du paysage des droits de la personne au Canada depuis des décennies, ses décisions n'ont pas toujours bénéficié de l'autorité qu'elles ont aujourd'hui. Jusqu'à récemment, les allégations de manque d'impartialité institutionnelle et d'absence d'indépendance sapaient l'efficacité du Tribunal, et les demandes de contrôle judiciaire de ses décisions et décisions préliminaires étaient courantes. En fait, les huit décisions écrites rendues par le Tribunal en 1998 ont été contestées. Les changements législatifs introduits cette année-là ont rehaussé le prestige et donné une plus haute idée de l'indépendance du Tribunal, ce qui a entraîné moins de contestation de ses décisions au départ et une plus grande approbation de la Cour fédérale lorsqu'elle devait statuer sur des appels. Le fait que les décisions du Tribunal sont de plus en plus perçues comme définitives est utile à la fois pour les plaignants et les intimés, car les parties peuvent ensuite reprendre le cours de leur vie.

Les décisions écrites font partie du registre public. De même, en précisant si l'action d'un intimé s'est écartée de la Loi, les décisions du Tribunal fournissent une orientation, le cas échéant, sur la façon d'harmoniser les politiques et les pratiques avec la législation pour éviter à l'avenir la discrimination. De telles explications sont à l'avantage non seulement des parties en cause, mais également de l'ensemble des employeurs et des fournisseurs de services ainsi que de leurs employés et clients. On s'attend par conséquent (et l'on fait tous les efforts à cette fin) à ce que les décisions du Tribunal soient acceptées par les parties en cause et, si elles sont contestées en justice, à ce qu'elles soient confirmées par la juridiction supérieure. Une telle acceptation est à l'avantage de l'ensemble de la société puisqu'elle accélère le cours de la justice et réduit le coût d'appels interminables.

Activité de programme : Services internes

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en millions de dollars)					
2010-2011		2011-2012		2012-2013	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
13	1,9	13	1,9	13	1,9

Sommaire de l'activité de programme et faits saillants de la planification

Les Services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui appuient les besoins du programme et les autres obligations organisationnelles du Tribunal. Il s'agit notamment des services d'acquisition, des services de communication, des services de gestion des finances, des services de gestion des ressources humaines, des services de technologie de l'information, des services juridiques, des services de gestion et de surveillance, des services du matériel, des services des biens immobiliers, des services de voyage et d'autres services à l'échelle de l'organisation. Les Services internes ne comportent que les activités et les ressources qui concernent l'ensemble de l'organisation et non celles destinées expressément à un programme.

Le Tribunal continuera de rechercher, d'élaborer et de mettre en œuvre des mécanismes d'efficacité administrative et organisationnelle propres à appuyer de façon optimale le déroulement efficace et rapide de la procédure d'instruction des plaintes. Le Tribunal dispose d'un cadre bien conçu axé sur les résultats qui s'appuie sur le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG), prenant en compte les intérêts supérieurs de l'organisation, des membres, des employés et des Canadiens. Les points saillants de la planification mettent l'accent sur une approche de gestion intégrée portant sur divers domaines – ressources humaines, gestion du risque, mesure du rendement et modernisation de la technologie et de la fonction de contrôleur.

Afin de contribuer aux efforts d'écologisation d'un gouvernement conscient des impératifs de l'économie d'énergie et de réduire l'impact de ses activités sur l'environnement, le Tribunal explorera et déploiera dans la mesure du possible de nouvelles technologies pour améliorer ses pratiques de gestion et réduire le gaspillage.

En sa qualité de micro-organisation, le Tribunal ne se fait aucune illusion quant à sa capacité de contribuer à modeler la fonction publique fédérale. Il continuera néanmoins de chercher à exploiter toutes les occasions qui s'offrent à lui de collaborer avec d'autres ministères et organismes publics, en particulier ceux ayant un mandat ou une taille comparables, afin de contribuer au renouvellement de l'ensemble de la fonction publique fédérale.

À l'appui de la priorité de gestion qui consiste à améliorer la gestion de l'organisation, le Tribunal envisage d'entreprendre les activités suivantes :

- renforcer la capacité de gestion à l'échelle de l'organisation;
- renforcer la capacité de gestion de l'information et de technologie de l'information.

Renforcer la capacité de gestion à l'échelle de l'organisation

Activité prévue	Résultat et calendrier
Renforcer les politiques et les pratiques de gestion du Tribunal pour optimiser leur efficacité à l'appui du mandat de l'organisation et de l'initiative de renouvellement de la fonction publique du Canada.	Plan d'action pour donner suite à l'évaluation fondée sur le Cadre de responsabilisation de gestion du Conseil du Trésor (ronde VII) applicable aux pratiques de gestion du Tribunal d'ici mars 2011.

Le Tribunal est une micro-organisation (26 ETP). Bien qu'il soit touché à moins grande échelle que les grandes organisations gouvernementales fédérales, le Tribunal est aux prises avec le même besoin de renforcer continuellement sa capacité de gestion stratégique pour conserver sa pertinence, rendre des comptes, demeurer axé sur les résultats et rester efficace et concurrentiel dans le contexte d'une fonction publique respectée, professionnelle et tournée vers l'avenir.

Le Tribunal continuera de surveiller et de renforcer ses pratiques et ses politiques de gestion pour assurer qu'elles sont conformes à ses priorités.

Le Cadre de responsabilisation de gestion définit les attentes du Conseil du Trésor concernant une gestion moderne de la fonction publique. Le cadre contribue à renforcer la qualité de la gestion et fournit aux gestionnaires un modèle de gestion et d'amélioration de la gestion par l'utilisation d'indicateurs et de mesures qui évaluent le rendement de l'organisation dans divers domaines de gestion. Le Tribunal a été inclus dans la ronde VII de l'évaluation fondée sur le CRG réalisée par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Il analysera les résultats de l'évaluation, attendus à l'automne 2010, et élaborera un plan d'action pour s'attaquer aux domaines nécessitant des améliorations.

Renforcer la capacité de gestion de l'information et de technologie de l'information

Activité prévue	Résultat et calendrier
Renforcer la capacité de gestion de l'information (GI) du Tribunal et la capacité de technologie de l'information (TI) en regroupant les approches de la GI/TI et en optimisant les ressources technologiques disponibles.	• Plan d'action pour la GI et tenue des dossiers, y compris une structure de gouvernance améliorée et une matrice de responsabilisation d'ici mars 2011. • Plan de communication de la GI pour entreprendre les activités de sensibilisation et de formation d'ici mars 2011. • Plan d'action visant la mise à niveau du système de gestion des cas d'ici mars 2011. • Plan stratégique de TI d'ici mars 2011.

La gestion de l'information de façon efficiente, efficace et en tout sûreté constitue un volet crucial des responsabilités du Tribunal pour l'harmonisation avec le Cadre de gestion de l'information du gouvernement. Le Tribunal a renforcé sa capacité de stockage de l'information en mettant en œuvre en 2006 le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) du gouvernement. Une mise à niveau du logiciel du SGDDI devrait être achevée d'ici la fin de 2010-2011.

En 2009-2010, le Tribunal a également commencé à élaborer une stratégie de gestion de l'information. En 2010-2011, il commencera à mettre en œuvre les divers éléments définis par la stratégie en introduisant un plan de communication, une structure de gouvernance et une matrice de responsabilisation. Le Tribunal travaillera également en étroite collaboration avec Bibliothèque et Archives Canada pour mettre en œuvre la nouvelle Directive sur la tenue des documents (www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=16552) émise en juin 2009 par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Le Tribunal a recours à un programme automatisé intitulé la Trousse d'outils pour gérer ses dossiers de plainte. Depuis l'exercice 2009-2010, le Tribunal envisage une mise à niveau de son système de gestion des cas. Le projet vise à ajouter des fonctionnalités d'intégration, de collaboration, de surveillance, de rapport et d'activité qui l'aideront à optimiser les ressources technologiques disponibles.

Le Tribunal continue de progresser au chapitre de la conformité à la Norme opérationnelle de sécurité : Gestion de la sécurité des technologies de l'information (www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12328). Pour donner suite à ces exigences, il a mis en œuvre une politique de sécurité de la TI et un plan de continuité de ses activités. En 2010-2011 le Tribunal envisage de donner suite à la recommandation de la vérification de la sécurité interne menée en 2009-2010 et de mettre en œuvre un plan stratégique de TI.

Section III Renseignements supplémentaires

Principales données financières

Le Tribunal n'a pas de points saillants en matière financière.

Liste des tableaux supplémentaires

Il n'y a pas de tableaux supplémentaires.

Autres sujets d'intérêt

Ressources pour obtenir un complément d'information et site Web

Directeur exécutif et registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin
11e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : 613-995-1707
Télécopieur : 613-995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca

Site Web: www.chrt-tcdp.gc.ca

Loi et règlements d'application

Le ministre de la Justice est responsable devant le Parlement de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
(L.R. 1985, ch. H-6, version modifiée).
laws.justice.gc.ca/fra/h-6/index.html

Le ministre du Travail est responsable est responsable devant le Parlement de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
(L.C. 1995, ch. 44, version modifiée).
laws.justice.gc.ca/fr/showtdm/cs/E-5.401

Rapports annuels exigés par la loi et autres rapports du Tribunal

Les documents suivants peuvent être consultés dans le site Web du Tribunal :

Rapports annuels	www.chrt-tcdp.gc.ca/about/annual_f.asp
Rapports sur le rendement	www.chrt-tcdp.gc.ca/about/performance_f.asp
Rapports sur les plans et les priorités	www.chrt-tcdp.gc.ca/about/plan_f.asp
Règles et procédures du Tribunal	www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_f.asp